

Gegenwärtig fehlt außerdem die Umsetzung der Einzelrichtlinien zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, so z. B. der Richtlinien über

- Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung von Arbeitsmitteln durch Arbeitnehmer bei der Arbeit¹²⁾,
- Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der manuellen Handhabung von Lasten¹³⁾,
- Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten¹⁴⁾,
- Baustellen¹⁵⁾.

Es muß allerdings befürchtet werden, daß die Umsetzung dieser Einzelrichtlinien ähnlich mangelhaft wie bei der Arbeitsschutz-

Rahmenrichtlinie geschieht, und daß es auch um die Einzelrichtlinien rechtliche Auseinandersetzungen — bis hin zum Europäischen Gerichtshof — geben wird.

Von zentraler Bedeutung ist es aber, daß das ArbSchG sowie das UVEG möglichst zügig umgesetzt werden. In der Vergangenheit haben die Arbeitgeber den Arbeitnehmern immer wieder unterstellt, sie würden sich ungerechtfertigt krank melden. Die Arbeitgeber haben sich eine Vielzahl von Druck- und Kontrollmaßnahmen einfallen lassen, mit denen sie Kranke dazu bringen wollen, frühzeitiger wieder an den Arbeitsplatz zurückzukehren, ohne Rücksicht auf den tatsächlichen Gesundheitszustand. Erinnerung sei hier beispielsweise an die „Krankenrückkehrgespräche“ oder die Schaffung von sogenannten Schonarbeitsplätzen

für Beschäftigte, die einen Unfall erlitten haben.

Für die Beschäftigten gilt es nun von den Arbeitgebern zu verlangen, ihren Verpflichtungen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz nachzukommen. Aber auch die Berufsgenossenschaften müssen nun den ihnen auferlegten Verpflichtungen schnell nachkommen. Die wesentlich umfassenderen Möglichkeiten für einen präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutz sind die beste Voraussetzung, längerfristig zu Einsparungen zu gelangen, die nicht zu Lasten der Rehabilitation und Entschädigung der Versicherten gehen.

**Max Angermaier, Dipl. Ing. (FH),
Dipl. Soz., Leiter des Referates
Arbeits- und Gesundheitsschutz
beim Vorstand der IG Metall**

Die Umkategorisierung bei der Deutschen Telekom



Die Idylle trägt. Nicht immer ist es bei der Deutschen Telekom so harmlos, wie es auf dem Bild erscheint.

Der Autor befaßt sich in seinem Beitrag mit dem bundesweit vor Arbeitsgerichten anhängigen Streit um die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der sog. Umkategorisierung bei der Deutschen Telekom¹⁾

In den Fernmeldeämtern der Deutschen Telekom werden Arbeitsplätze entsprechend dem anzuwendenden Tarifvertrag in einem Bewertungsverfahren als beamtenkategorisierte und angestelltenkategorisierte Positionen eingestuft. Die Anfangsvergütung ist in beiden Fällen gleich. Auf

12) Richtlinie des Rates vom 30. 11. 1989 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Benutzung von Arbeitsmitteln durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (Zweite Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG; 89/655/EWG).

13) Richtlinie des Rates vom 29. 5. 1990 über Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der manuellen Handhabung von Lasten, die für die Arbeitnehmer insbesondere eine Gefährdung der Lendenwirbelsäule mit sich bringt (Vierte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG; 90/269/EWG).

14) Richtlinie des Rates vom 29. 5. 1990 über Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (Fünfte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG; 90/270/EWG).

15) Richtlinie 92/57/EWG des Rates vom 24. 6. 1992 über die auf zeitlich begrenzte oder ortsveränderliche Baustellen anzuwendenden Mindestvorschriften für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz (Achte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG).

1) s. a. den Beschluß des ArbG Rosenheim, Kammer Traunstein vom 4. 4. 1996 — 2 BV 3/95 Tr. — in dieser Ausgabe auf Seite 565.

beamtenkategorisierten Arbeitsplätzen erhalten Angestellte eine Vergütung, die dem Besoldungssystem für Beamte angeglichen ist. Vorgesehen ist im Tarifvertrag insbesondere ein Zeitaufstieg, also der Anstieg der Vergütung aufgrund der Erfüllung von Wartezeiten. Diese Vergütungserwartung haben Angestellte auf angestelltenkategorisierten Arbeitsplätzen nicht.

Die Generaldirektion der Deutschen Telekom hat am 10. 5. 1995 angeordnet, bundesweit die beamtenkategorisierten Aufgaben in angestelltenkategorisierte Aufgaben umzubewerten, soweit die Posten mit Angestellten besetzt sind.

Die Vergütungen der betroffenen Beschäftigten änderten sich zunächst nicht. Sie wurden einer anderen Fallgruppe ihrer tariflichen Vergütungsgruppe zugeordnet. Der Betriebsrat wies mit zwei Schreiben auf sein Mitbestimmungsrecht hin. Seine Schreiben blieben unbeachtet. Verändert hat sich durch die Umkategorisierung nicht die Vergütung der betroffenen Angestellten, sondern deren Vergütungserwartung. Schließlich entfällt der sog. Bewährungsaufstieg.

Für die in dem Arbeitsbereich beschäftigten Beamten veränderte sich die Vergütung nicht. Wenn ein Beamter versetzt wird, dann wird dessen neuer Posten erforderlichenfalls beamtenkategorisiert. Unternehmensintern wird das Ergebnis als Mischkategorisierung bezeichnet. Tatsächlich bedeutet das Ergebnis, daß die durch die im Tarifvertrag für Angestellte beabsichtigte Gleichstellung von Angestellten an einem Arbeitsplatz, an dem auch Beamte eingesetzt werden können (= beamtenkategorisierter Arbeitsplatz) zerstört wird.

Die Rechtsnatur der Umkategorisierung ist umstritten. Die Deutsche Telekom geht davon aus, daß der Vorgang mitbestimmungsfrei ist, da durch die Privatisierung Beamte langfristig nicht mehr beschäftigt werden. Nach anderer Auffassung besteht

ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. So wird vertreten, ein Mitbestimmungsrecht bestünde im Rahmen von § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Außerdem sei möglicherweise der Gesamtbetriebsrat und nicht der örtliche Betriebsrat zuständig²⁾. Weiter wird vertreten, daß es sich bei der Umkategorisierung um eine Umgruppierung im Sinne von § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG handelt. Hier war umstritten, ob die Mitbestimmung des Betriebsrats mit der Zuordnungsentscheidung des Arbeitgebers einsetzt³⁾, die Vergütung sei nunmehr nicht mehr beamten-, sondern angestelltenkategorisiert oder erst, wenn die Höhergruppierung trotz Erfüllung der Wartezeit unterblieben ist⁴⁾.

Die Behauptung, allein aus der Privatisierung ergebe sich das Recht, mitbestimmungsfrei die Entgeltstrukturen zu verändern, verkennt, daß schon nach § 21 Abs. 1 PostPersRG die in den früheren Unternehmen der Deutschen Bundespost im Zeitpunkt der Eintragung ins Handelsregister (2. 1. 1995) geltenden Tarifverträge bis zum Abschluß neuer Verträge weitergelten. Auch die Schutzfunktion des Personal- bzw. dann Betriebsrats entfällt nicht. Dieser wird als Teil des Unternehmens ebenfalls „privatisiert“.

Die Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG ist einschlägig, wenn es um die Ausgestaltung eines bestehenden Entlohnungssystems geht. Der Arbeitgeber geht hier jedoch davon aus, daß ihn ein Tarifvertrag zu einer bestimmten Zuordnungsentscheidung ermächtigt. Der Arbeitgeber wendet bei der Umkategorisierung das bestehende Entgeltsystem an. Eine Veränderung des Dotierungsrahmens erfolgt dagegen nicht. Die Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG besteht bei der Aufstellung allgemeiner Entlohnungsgrundsätze, nicht bei der individuellen Zuordnung zu Fallgruppen eines Tarifvertrags.

Daher handelt es sich nach hier vertretener Auffassung um eine Zuordnungsent-

scheidung des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber wendet den Tarifvertrag an und geht rechtsirrigerweise davon aus, daß Maßnahmen, die nur die Vergütungserwartung, nicht aber die unmittelbare Vergütung betreffend, mitbestimmungsfrei seien. Die Anwendung und Zuordnung nach einem tariflichen Entgeltschema ist eine Ein- bzw. Umgruppierung. Der Betriebsrat hat daher im Rahmen der Richtigkeitskontrolle die Möglichkeit, der Eingruppierung auch dann zu widersprechen, wenn der Arbeitgeber nur die Fallgruppe einer Vergütungsgruppe verändert. Der Arbeitgeber ist dann gezwungen, die Richtigkeit seiner Maßnahme arbeitsgerichtlich überprüfen zu lassen. Denn die Mitbestimmung des Betriebsrats erstreckt sich nicht nur auf die Lohngruppe, sondern auch auf die richtige Fallgruppe dieser Lohngruppe⁵⁾.

Die Umkategorisierung ist die Zuordnung von der Fallgruppe Beamtenposten zu der tariflichen Fallgruppe Angestelltenposten. Das ist eine Anwendung und Umsetzung des Entgeltschemas des Tarifvertrages. Daher hätte der Arbeitgeber den Betriebsrat vor Durchführung der Umkategorisierung

2) ArbG Hagen, Urteil vom 21. 2. 1996 — 1 Ca 532/95. Das Gericht hatte eine individualrechtliche Streitigkeit zu entscheiden. Der Klage wurde unter anderem stattgegeben, da das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bei der Umkategorisierung mißachtet wurde, siehe auch die Fußnote 4.

3) ArbG Rosenheim, Kammer Traunstein, Beschluß vom 4. 4. 1996 — 2 BV 3/95 Tr.; in dieser Ausgabe, S.565

4) Diese Rechtsauffassung wurde nach hiesiger Kenntnis von Arbeitsgerichten bisher nur in der mündlichen Verhandlung geäußert.

5) Gerade diese Funktion des Mitbestimmungsrechts (nach §§ 99 ff BetrVG bei Ein- und Umgruppierung) als Mitbestimmungsrecht verlangt die Einbeziehung auch der Beurteilung der richtigen Fallgruppe bei Vergütungsordnungen entsprechenden Aufbaus jedenfalls dann, wenn an die Fallgruppe unterschiedliche rechtliche Folgewirkungen geknüpft sind. Es geht um die tarifgerechte Eingruppierung. Diese ist unvollständig, wenn ein rechtlich erheblicher Faktor ungeklärt bleibt (vgl. BAG vom 27. 7. 1993, AP Nr. 110 zu § 99 BetrVG B II. 2. c) der Gründe); Däubler/Kittner/Klebe, BetrVG, 5. Aufl., § 99 Rn. 69).

sierungsentscheidung nach § 99 BetrVG beteiligen müssen. Die unterbliebene Höhergruppierung ist dagegen kein geeigneter Anknüpfungzeitpunkt für das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats, denn da werden nur die Folgen der Arbeitgeberentscheidung offenkundig. Die Mitbestimmung des Betriebsrats setzt mit der Entscheidung des Arbeitgebers, nicht erst mit dem Eintritt von deren Folgen, ein.

Der Betriebsrat braucht nicht abzuwarten, bis eine Höhergruppierung unterbleibt. Denn diese Höhergruppierung ist nur eine automatische Folge der Zuordnung einer Tätigkeit zu einem Entgeltschema. Die Durchführung des Zeitaufstiegs bei Fälligkeit beruht nicht auf einer Arbeitgeberentscheidung. Diese ist bereits bei der Zuordnung zum Eingruppierungsschema abschließend getroffen worden.

Aus all dem ergibt sich, daß die Umkategorisierung eine Umgruppierung im Sinne des § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist. Die Mitbestimmung des Betriebsrats setzt ein, sobald die örtliche Telekom-Niederlassung den Beschluß der Generaldirektion umsetzt. Daher hat das Arbeitsgericht Rosenheim, Kammer Traunstein am 4. 4. 1996 entschieden:

Der Antragsgegnerin (Deutsche Telekom) wird aufgegeben, in bezug auf die gegenüber den Angestellten vorgenommene ‚Umkategorisierung‘ eine Zustimmung des Antragstellers (Betriebsrat) einzuholen und bei Verweigerung der Zustimmung das Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG zu betreiben.

Völlig zu Recht führt das Arbeitsgericht zur Begründung aus: Bei der von der Antragsgegnerin (Deutsche Telekom) angeordneten und dann von der Niederlassung Traunstein vollzogenen ‚Umkategorisierung‘ handelt es sich um eine mitbestimmungspflichtige Umgruppierung gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG, so daß der Betriebsrat die Rechte gemäß § 101 BetrVG hat. Es han-

delt sich bei der sog. Umkategorisierung nicht nur um eine rein innerdienstliche Organisationsmaßnahme, sondern um einen Akt der Rechtsanwendung, nämlich in welche Angestellten-Vergütungsgruppe die in der FeA Beschäftigten einzureihen sind. Es hat den Anschein, daß die Antragsgegnerin mit dem Begriff ‚Umkategorisierung‘ die wahre Rechtsnatur verschleiern wollte. Bei diesem Akt der Rechtsanwendung hat der Betriebsrat ein Mitbeurteilungsrecht. Unerheblich ist, daß die betroffenen Angestellten einstweilen nach der Vergütungsgruppe VII weiterbezahlt werden (vgl. TV Nr. 454) — abgesehen davon, daß sie wegen des einseitig verfügten Wegfalls des

sog. Zeitaufstiegs schon jetzt finanzielle Nachteile haben. Dies hat die Antragsgegnerin gänzlich mißachtet.

Die Umkategorisierung ist unwirksam, wenn der Arbeitgeber den Betriebsrat vor ihrer Durchführung nicht anhört. Verweigert der Betriebsrat nach Anhörung seine Zustimmung, erfolgt die Richtigkeitskontrolle bei der vorgenommenen Eingruppierung im Wege des arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahrens.

Bisher ist hier nicht bekannt, daß der Arbeitgeber einen Betriebsrat bei der Eingruppierung ordnungsgemäß beteiligt

Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats

Der Betriebsrat der Telekom-Niederlassung ... verweigert der beabsichtigten am ... beantragten Umkategorisierung der Angestellten ... seine Zustimmung.

Bei einer Umkategorisierung handelt es sich um eine mitbestimmungspflichtige Umgruppierung im Sinne des § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG (so auch ArbG Rosenheim, Kammer Traunstein vom 4. 4. 1996 — 2 BV 3/95 Tr., AiB 1996, 565). Die beabsichtigte personelle Einzelmaßnahme verstößt gegen § 3 der Anlage 2 des Tarifvertrages für Angestellte (TVAng). Die personelle Einzelmaßnahme bezieht sich auf eine Position, die nach dem Willen der Tarifvertragsparteien beamtenkategorisiert vergütet wird. Denn nach dem anzuwendenden Tarifvertrag richtet sich die Vergütung ausschließlich danach, ob eine Fachkraft auf einem Arbeitsposten für Beamte oder einem solchen für Angestellte beschäftigt ist. Bisher ist die Mischkategorisierung durch Tarifvertrag ausgeschlossen. Durch die beabsichtigte Maßnahme durchbricht der Arbeitgeber dieses in dem TVAng nie-

dergelegte Prinzip. Denn die Vorstellung der Tarifvertragsparteien, daß eine Angleichung der Gehälter der Beamten und der Angestellten vorgenommen werden soll, wenn diese gleiche Arbeiten verrichten, wird durchbrochen. Hierzu ist eine Tarifvertragspartei allein nicht berechtigt (so auch ArbG Frankfurt vom 20. 12. 1995 — 17 Ca 10590/947 — und ArbG Hagen vom 21. 2. 1996 — 1 Ca 532/95).

Außerdem verstößt die Maßnahme zugleich gegen § 4 TVG als Schutzgesetz. Denn die betroffene Fachkraft soll durch die Eingruppierung langfristig auf Vergütungsansprüche verzichten. Ihr wird durch die tarifwidrige Eingruppierung eine geringere Vergütungserwartung gewährt, als dies nach dem Tarifvertrag vorgesehen ist. Nach Auffassung des Betriebsrats verstößt der Arbeitgeber daher bei der beabsichtigten Umkategorisierung gegen das Tarifvertragsgesetz.

Auf § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG wird hingewiesen.

... (weitere Gründe)

Unterschrift

hätte. Schon jetzt sei darauf hingewiesen, daß der Betriebsrat bei ordnungsgemäßer Beteiligung der Umkategorisierung widersprechen muß.

Die Zustimmungsverweigerung zur tarifwidrigen Eingruppierung (siehe Abbildung) muß sich jedenfalls auf § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG stützen. Denn die Telekom führt hier eine Mischkategorisierung ein, die in der tariflichen Landschaft der Post bisher unbekannt war. Wie sich aus dem oben angesprochenen Schreiben an die Beschäftigten der Niederlassung Traunstein ergibt, streicht der Arbeitgeber eine im Tarifvertrag vorgesehene Eingruppierung insgesamt. Er höhlt damit den Tarifvertrag einseitig aus. Denn er beseitigt die bei der Erstellung des Tarifvertrags zugrundegelegten „Voraussetzungen für Eingruppierungen von Angestellten auf Beamten-Dienstposten“. Die Eingruppierung als angestelltenkategorisiert führt dazu, daß ein Beschäftigter sich in seinen tariflichen Ansprüchen verschlechtert. Dies verstößt gegen § 4 TVG

und ist gemäß § 134 BGB nichtig⁶⁾. Denn eine Änderung tariflicher Regelungen ist nur zugunsten von Arbeitnehmern möglich, wenn die andere Tarifvertragspartei nicht ausdrücklich zugestimmt hat (§ 4 Abs. 3 und 4 TVG).

Die Zustimmungsverweigerung muß innerhalb der Wochenfrist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG erklärt werden und sollte alle Zustimmungsverweigerungsgründe des Betriebsrats enthalten.

Heute ist noch nicht absehbar, wann und ob die Deutsche Telekom ein Anhörungsverfahren nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG einleiten will. Da die Umkategorisierung bundesweit vor den Arbeitsgerichten anhängig ist, müssen die Betriebsräte die weitere Rechtsprechung genau verfolgen, ihre Strategien gegebenenfalls anpassen und mit der DPG abstimmen.

**Rüdiger Helm,
Rechtsanwalt in München**

6) ArbG Hagen, Urteil vom 21. 2. 1996 — 1 Ca 532/95: „Mit Recht weist die Klägerin darauf hin, daß der strittige „Erlaß“ der Beklagten vom 10. 5. 1995 gesetzeswidrig und damit gemäß § 4 TVG i. V. m. § 138 BGB wegen Gesetzesverstoß nichtig ist, soweit er zu den geltenden Tarifverträgen im Widerspruch steht“; ArbG Frankfurt, Urteil vom 20. 12. 1995 — 17 Ca 10590/94: „Sie (die Deutsche Telekom) hat etwas geschaffen, was es in der tariflichen Landschaft der deutschen Post bisher nicht gegeben hat. Seither waren alle Arbeitsposten entweder beamten- oder angestelltenkategorisiert. Nunmehr hat die Beklagte erstmals sogenannte Mischkategorisierungen vorgenommen. Sie leitet daraus das Recht her, die Vergütung dieser sogenannten Mischarbeitsplätze davon abhängig zu machen, ob der Arbeitsposten mit einem Beamten oder einem Angestellten besetzt ist. Damit wird für diese Arbeitsplätze aber gerade die tarifvertragliche Vorschrift, wie sie in der Anlage 2 § 3 (des Tarifvertrages Angestellte) niedergelegt ist, ihres Sinnes entleert. Die Vorstellung der Tarifvertragsparteien, daß eine Angleichung der Gehälter der Beamten und der Angestellten vorgenommen werden soll, wenn diese gleiche Arbeiten verrichten, wird gerade aufgelöst. Das stellt einen Verstoß gegen den Tarifvertrag dar, zu dem die Beklagte (die Deutsche Telekom) nicht einseitig ermächtigt ist.“

Arbeitsschutz in der Dauerkrise

— Prävention oder Repression?



Ein Stahlputzer bei der Arbeit – Eine Arbeit, bei der der Arbeitsschutz gefragt ist.

Am Rande einer Tagung, die von der IG Metall am 2. und 3. Mai mit Mitgliedern dieser Gewerkschaft, die Ämter im Bereich der Selbstverwaltung der Berufsgenossenschaften wahrnehmen, in Nümbrecht veranstaltet wurde, führte die Redaktion der Zeitschrift „Arbeitsrecht im Betrieb“ mit zwei für die Tagung verantwortlichen Metallern und einem Gast aus dem französischen Arbeitsministerium ein Gespräch durch, bei dem zwei Themen zur Diskussion gestellt wurden:

1. Beeinflussen die derzeitigen Umbrüche im Wirtschaftsleben die Chancen für wirksamen Arbeitsschutz?